

Dr. Rulinawaty, S.Sos., M.Si.



# **MONOGRAF**

## **JARINGAN PENGEMBANGAN KAPASITAS PEMERINTAH DAERAH**



***Monograf***

Jaringan Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah

Penulis

**Rulinawaty**

ISBN : 9-786025-295959

Penyunting Naskah : Andriyansah No.Reg. BNSP.  
KOM. 1446.00007.2020

Perancang Cover : Susi

Perancang Tata dan : Arsri Agusti, S.Ds.  
Ilustrasi Letak



Lembaga Penelitian dan Pengembangan Ilmu (LEPPI)

Perumahan Kamila Garden Cluster Blok B-27 No.26

Jl. Wadasari-Mandor Tadjir

Kelurahan Bojongsari Baru, Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, 16516

Email: leppi.penerbitan@gmail.com



Daftar Isi

Kata Pengantar	IV
Prakata	Vi
Daftar Isi	Viii

---

Bab I Pendahuluan

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Urgensi Penelitian	3
1.3 Tujuan Penelitian	5

---

Bab II Tinjaun Pustaka

2.1 Teori Dasar	6
2.1.1 Teori Institusi	6
2.1.2 Teori Jaringan	8
2.2 Definisi objek Penelitian	9
2.3 State of the ar	11
2.4 Jaringan Pengembangan Kapasitas Organisasi	16
2.5 Kerangka Konsep	16

---

BAB III SIMPULAN DAN SARAN

3.1 Simpulan	21
3.2 Saran	22

---

Daftar Referensi	26
Biografi Penulis	35

## Kata Pengantar

**T**eriring puji syukur kepada Allah SWT yang tak hentinya melimpahkan Rahmat, Taufik, dan Hidayah kepada kita UmatNya. Sehingga kita masih diberikan kesempatan menikmati itu semua untuk tetap beribah dan bekarya sebagai wujud syukur.

Termasuk Publikasi ini merupakan buah syukur karya ilmiah sebagai seorang dosen. Karya-karya tersebut sudah menjadi keharusan untuk disebar luaskan guna kemaslatan bangsa dan negara. Selain itu, hasil riset seyogyanya dimanfaatkan untuk pengembangan ilmu dan pengetahuan.

Beragam format publikasi dapat dipilih oleh dosen sesuai dengan target yang ingin dicapainya. Buku Monograf berjudul “Jaringan Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah”, merupakan karya dosen dari Fakultas Hukum Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FHISIP).

Ditengah pandemi yang sedang melanda dunia, tak luput pula negara yang kita cinta ini, sehingga menggiring individu untuk menjadi lebih fokus mengawal kesehatan diri sendiri dan lingkungan sekitarnya. Kita diberikan waktu dan kesempatan yagn sama untuk mengelola waktu apapun kondisinya yang sedang dihadapi. Oleh karenanya, saya mengapresiasi karya ini sebagai bentuk kerja keras dan keseriusan penulis mewujudkan tri dharma perguruan tinggi.

Semoga buku monograf ini bermanfaat dan menjadi inspirasi bagi dosen lainnya dilingkungan Universitas Terbuka sebagai bentuk lain dari luaran penelitian, melahirkan ide baru penlitian serta menambah koleksi publikasi ilmiah dosen.’

Salam Publikasi

Tangerang Selatan, September 2021

Rektor Universitas Terbuka



Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D.

## Prakata

**A**lhamdulillah, penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan ridhoNya untuk dapat menyelesaikan Monograf tentang Jaringan Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah.

Buku monograf ini disusun berdasarkan hasil penelitian dan telaah beberapa buku acuan yang terkait tema penelitian. Sehingga Buku Monograf ini dapat juga merupakan intisari hasil riset yang dilakukan oleh penulis dikota Makassar.

Proses penyusunan dan penyelesaian buku monograf ini menjadikan pengalaman baru, sehingga banyak pihak yang terlibat memberikan bantuan berupa saran dan ide-ide ilmiah. Tak berlebihan jika penulis mengucapkan terimakasih kepada Civitas Akademika Universitas Terbuka yang memberikan kesempatan buku ini terbit dengan penerbit kebanggaan Penerbit Universitas Terbuka. Ucapkan terimakasih sebesar-besarnya disampaikan kepada: **Rektor Universitas Terbuka, Dekan Fakultas Hukum Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, para informan penelitian**, serta kepada **Tim Promotor Disertasi Universitas Hasanuddin** yang banyak menginspirasi karya-karya ilmiah penulis. Ucapan terimakasih berikutnya terkhusus disampaikan kepada mentor yang super disiplin **Dr.E. Andriyansah, S.E., M.M.**

Selanjutnya, izinkan saya menyampaikan petuah dari daerah Makassar “Jekneka cinik ia tonja nanaik ia tonja nanaung” yang bermakna belajarlal dari air laut ada saatnya pasang dan ada saatnya surut. Begitulah kehidupan ini kadang diatas terkadang kita berada dibawah.

Akhir kata, sebagai pemula dengan format monograf, penulis berharap buku ini dapat digunakan sebagai acuan bagi para pembaca untuk melahirkan ide penelitian ataupun dapat menuruskan penelitian yang telah dilakukan ini. Salam Sukses.

Tangerang Selatan, September 2021

Penulis,

Dr. Rulinawaty, S.Sos., M.Si.



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peran Pemerintah Daerah telah bergeser sebagai akibat perubahan lingkungan strategis terutama tuntutan pelanggan yang menginginkan pelayanan yang memuaskan. Pemerintah Daerah sebagai organisasi publik harus berubah menyesuaikan tuntutan tersebut.

Perubahan drastis terjadi pada saat terjadi krisis ekonomi yang melanda dunia di era 1980 an, sehingga organisasi publik harus menyelenggarakan pelayanan publik sebagaimana tuntutan pelanggan dengan sumber sumber daya yang minim (do more with less). Beban yang selama ini dipikul oleh Pemerintah harus diberikan sebagian kepada pihak lain yang lebih kompeten dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Salah satu bentuk dari hal tersebut di atas adalah desentralisasi.

Pemerintah sudah saatnya mendesentralisasikan penyelenggaraan pelayanan publik dan penyediaan barang-barang publik kepada organisasi-organisasi yang berada digaris depan atau organisasi-organisasi yang bersentuhan langsung dengan pelanggan. Hal ini seiring dengan apa yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia dalam hal kebijakan desentralisasi kepada Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan pelayanan dan penyediaan barang-barang publik.

Kebijakan desentralisasi yang ditempuh oleh Pemerintah Pusat merupakan hasil dari adanya tuntutan perubahan mendasar, yang menandakan bergesernya sistem pemerintahan sentralisasi ke sistem desentralisasi. Kebijakan ini didasari oleh UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, telah mengalami penyempurnaan melalui UU No. 32 Tahun 2004, yang berwujud otonomi seluas-luasnya.

Adanya kebijakan ini merupakan suatu upaya Pemerintahan Pusat dalam pelaksanaan pemerintahan yang demokratis di daerah, dan bertujuan terselenggaranya pelayanan masyarakat yang lebih efisien, efektif, ekonomis, dan keadilan sosial (Frederickson, 1984: 9).

Di samping hal di atas, pemberian kewenangan pemerintahan daerah di arahkan untuk pembangunan daerah termasuk pembangunan ekonomi

untuk kesejahteraan masyarakat (tersirat dalam UU No. 32 Tahun 2004, pasal 14 ayat 1). Adanya otonomi daerah yang seluas-luasnya ini menunjukkan bahwa keberhasilan pembangunan daerah terletak sepenuhnya kepada pemerintahan daerah. Oleh karena itu, kemampuan dan kreativitas pemerintah daerah menjadi sangat penting.

Adanya pendelegasian kewenangan dari Pemerintahan Pusat ke pemerintahan daerah, yang merupakan perwujudan dari UU ini adalah untuk mendorong pengambilan keputusan kepada unit bawah dalam organisasi pemerintahan di Indonesia. Hal ini dimaksudkan untuk dapat merespon dengan cepat masalah-masalah yang timbul dan demikian juga dapat merespon tuntutan atau kebutuhan masyarakat sehingga pembangunan ekonomi dan pelayanan publik dapat terselenggara dengan efektif dan efisien (Osborne dan Plastrik, 2000; Osborne dan Gaebler, 1995; Burns et.al., 1994; Leach et.al., 1994; Hughes, 1994; Barzelay & Armajani, 1992; Esman, 1991).

Secara pendekatan ada kecenderungan organisasi, baik dalam organisasi privat maupun dalam organisasi publik, untuk memperoleh sumber-sumber daya penting yang dibutuhkannya melalui sistem jaringan antar organisasi. Dalam hal ini, jaringan antar organisasi ini merupakan kerja sama antara pemerintah daerah dengan pemerintah daerah lainnya, pemerintah daerah dengan pihak swasta/organisasi bisnis, dan pemerintah daerah dengan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) (Jones, 2004; Page, 2003; Hill, 2002; Sydow, 2002; Jaffee, 2001; Cordero-Guzman, 2001; Powers, 2001; Tjokroamidjojo, 2000; Becerra, 1999; Eggs & Englert, 1999; Gulati & Gargiulo, 1998; Bardach, 1994; Esman, 1991; Hodge & Anthony, 1988).

Sistem jaringan antar organisasi merupakan suatu pilihan strategis untuk mendapatkan sumber-sumber daya penting yang dibutuhkannya dalam meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien.

Pendekatan jaringan, organisasi bekerja secara bersama untuk mencapai tujuannya akan jauh lebih efektif ketimbang organisasi secara sendiri (Jones, 2004; Sydow, 2002; Jaffee, 2001). Hal ini menunjukkan pentingnya suatu organisasi membangun suatu jaringan untuk mencapai tujuan secara bersama, karena organisasi secara sendiri memiliki keterbatasan sumber daya untuk mengimplementasikan program-

program yang telah dirancang sebelumnya. Dalam era serbapesaingan saat ini, organisasi yang dapat bekerja dengan efisien akan dapat mengungguli organisasi-organisasi yang tidak dapat bekerja dengan efisien. Oleh karena itu, tampak adanya kecenderungan organisasi-organisasi untuk membangun kerja sama dengan organisasi lainnya untuk mencapai tujuannya. Hal ini terjadi, karena mereka yang tidak melakukan hal tersebut akan kalah dalam kancah persaingan yang serba ketat.

### **1.2 Urgensi Penelitian**

Pengembangan kapasitas meliputi berbagai strategi yang perlu dilakukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, daya tanggap pada kinerja pemerintah. Efisiensi berkaitan dengan waktu dan sumber-sumber daya yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu hasil tertentu. Kemudian, efektivitas berkaitan dengan kesesuaian upaya-upaya yang dilakukan untuk menghasilkan hasil yang diinginkan.

Daya tanggap berhubungan dengan keterkaitan antara komunikasi berbagai kebutuhan dengan kapasitas yang diharapkan (Grindle, 1997: 7). Sehubungan dengan itu, pengembangan kapasitas selalu di arahkan pada kinerja pemerintah. Untuk mencapai kinerja organisasi/pemerintah, maka yang selalu diintervensi adalah pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan pembaruan institusi (Grindle, 1997: 9).

Pengembangan sumber daya lebih difokuskan pada pengadaan tenaga-tenaga profesional dan teknis. Pengadaan pegawai-pegawai yang seperti ini dapat dilakukan melalui pelatihan, pemberian gaji, kondisi pekerjaan, dan rekrutmen pegawai. Kemudian, aspek penguatan organisasi diarahkan pada sistem manajemen untuk memperbaiki kinerja tugas-tugas dan fungsi-fungsi tertentu, dan memperbaiki struktur mikronya.

Aspek reformasi institusi lebih berpusat pada institusi-institusi dan sistem-sistemnya, demikian pula struktur-struktur makronya. Berdasarkan konsep dan pendekatan jaringan dan pengembangan kapasitas di atas, maka penulis menggabungkannya menjadi suatu konsep jaringan pengembangan kapasitas.

Jaringan pengembangan kapasitas sebagai suatu konsep yang dimaksudkan dalam tulisan ini merupakan penyelenggaraan pengembangan kapasitas suatu organisasi berbasis jaringan dengan resources sharing oleh para pemangku kepentingan. Pemanfaatan sumber-sumber daya bersama

akan jauh lebih efektif dan efisien ketimbang dengan memanfaatkan sumber-sumber daya secara sendiri dalam mengimplementasikan berbagai program pemerintah.

Pemanfaatan sumber-sumber daya penting dalam pengembangan kapasitas pemerintah daerah dalam mengimplementasikan kebijakan pemberdayaan pedagang kaki lima. Studi jaringan pengembangan kapasitas pemerintah daerah merupakan pengembangan atau lanjutan dari hasil penelitian Alwi dan Suratman (2013) yang berjudul “Model Jaringan Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Kebijakan Pengembangan Kakao di Koridor Ekonomi Sulawesi: Studi Kasus Pada Kebijakan Pemberdayaan Petani Kakao di Provinsi Sulawesi Selatan.” Hasil penelitian ini baru mengungkapkan persepsi dan harapan para pemangku kepentingan yang berkaitan dengan pemberdayaan petani kakao, dan mengidentifikasi kebijakan-kebijakan pemerintah dan implementasinya yang berkaitan dengan pemberdayaan petani kakao.

Adanya hasil penelitian tersebut sehingga penulis memfokuskan diri pada jaringan pengembangan kapasitas organisasi pemerintah daerah dalam implementasi kebijakan. aspek jaringan pengembangan kapasitas organisasi, sehingga penulis lebih memfokuskan pada aspek tersebut.

Studi tentang jaringan antar organisasi (disebut jaringan di sini) merupakan studi yang sedang berkembang saat ini tidak hanya dalam studi organisasi-organisasi bisnis tetapi juga pada organisasi-organisasi publik. Organisasi yang menggunakan pendekatan jaringan merupakan organisasi yang selalu meyakini bahwa sumber-sumber daya penting yang dibutuhkannya dikendalikan oleh organisasi-organisasi lain, sehingga diperlukan suatu strategi jaringan untuk memperolehnya (teori ketergantungan sumber daya).

Berdasarkan hal di atas, studi ini lebih diarahkan jaringan pengembangan kapasitas pemerintah daerah dalam pemberdayaan pedagang kaki lima di Kota Makassar. Pedagang kaki lima (PKL) merupakan kelompok masyarakat yang bergerak dalam bidang usaha skala kecil dan rentan terhadap kemiskinan. Namun, mereka juga perlu *survive* termasuk dalam kehidupan ekonomi, sebagaimana diatur dalam konstitusi pasal 27, bahwa setiap orang berhak mendapatkan hidup dan pekerjaan yang layak. Di satu sisi, dalam menjalankan usaha ekonomi PKL merupakan tuntutan konstitusi dan di sisi lain PKL merupakan salah satu sumber masalah, yang

menyebabkan terjadinya kemacetan lalu lintas jalan raya yang terjadi di semua kota besar di Indonesia, termasuk Kota Metropolitan Makassar.

Pemanfaatan sumber-sumber daya penting dalam pengembangan kapasitas pemerintah daerah dalam mengimplementasikan kebijakan pemberdayaan pedagang kaki lima. Studi jaringan pengembangan kapasitas pemerintah daerah merupakan pengembangan atau lanjutan dari hasil penelitian Alwi dan Suratman (2013) yang berjudul “Model Jaringan Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Kebijakan Pengembangan Kakao di Koridor Ekonomi Sulawesi: Studi Kasus Pada Kebijakan Pemberdayaan Petani Kakao di Provinsi Sulawesi Selatan.” Hasil penelitian ini baru mengungkapkan persepsi dan harapan para pemangku kepentingan yang berkaitan dengan pemberdayaan petani kakao, dan mengidentifikasi kebijakan-kebijakan pemerintah dan implementasinya yang berkaitan dengan pemberdayaan petani kakao.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum memverifikasi model teoritis jaringan pengembangan kapasitas organisasi terintegrasi dalam implementasi kebijakan PKL di Kota Makassar. Model teoritis tersebut meliputi:

1. Pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar
2. Penguatan organisasi yang terintegrasi dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar
3. Pembaruan institusi yang terintegrasi dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar

## **BAB 2**

# **TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Teori Dasar**

#### **2.1.1 Teori Institusi**

Teori intitusi ini berbeda dengan teori ketergantungan sumberdaya yang disebutkan di atas. Teori ini mengandalkan pentingnya penentuan strategi jaringan untuk mendapatkan sumber daya, sedangkan teori institusi mengandal Pada dasarnya organisasi sama dengan institusi, namun kedua konsep ini menjadi berbeda pada saat menganut model ekonomi dan birokrasi, yang dalam hal pencapaian tujuannya melalui instrumen-instrumen tertentu dan formal secara rasional.

Organisasi sebagai institusi sudah mengandung muatan-muatan sosiologis yang di dalamnya terdapat nilai-nilai, norma-norma, dan budaya yang secara langsung mempengaruhi prilaku manusia di dalam organisasi. Suatu organisasi dipandang sebagai institusi, menurut teori ini dianggapnya kurang rasional dan kurang formal karena manusia dalam organisasi dikendalikan oleh emosi dan tradisi, bukan instrumen-instrumen formal rasional untuk mencapai tujuannya sebagaimana disebutkan dalam model birokrasi (Jaffee, 2001).kan pentingnya nilai-nilai dan norma-norma dalam suatu organisasi untuk dapat memperoleh sumber-sumber daya penting yang dibutuhkan untuk survive. Untuk memperoleh sumber- sumber daya yang dibutuhkan, maka organisasi tersebut perlu mendapatkan akseptabilitas dan legitimasi dari lingkungannya.

Teori institusi dan teori kontingensi, dalam menghadapi lingkungannya mereka “mengintervensi” internal organisasinya dengan menyesuaikan struktur dan strateginya pada teori kontingensi, dan memperkuat nilai-nilai dan norma-norma organisasi pada teori institusi. Kedua teori ini berpandangan “internal looking” dalam menghadapi lingkungan yang serba kompetitif.

Teori institusi ini merupakan suatu teori yang mempelajari bagaimana organisasi-organisasi dapat meningkatkan kemampuannya untuk tumbuh dan bertahan hidup dalam suatu lingkungan yang serba kompetisi dengan menjadi terpercaya (legitimate) di mata para stakeholdersnya (Jones, 2004). Tentunya, nilai-nilai normatif organisasi, seperti efisiensi,

efektivitas, dan ekonomis sebagai landasan dalam pencapaian tujuan organisasi perlu menjadi perhatian untuk meningkatkan kemampuan kompetisinya agar mampu bertahan hidup dalam era globalisasi ini.

Institusi, menurut Scott (2001), adalah *“institutions consist of cognitive, normative, and regulative structures and activities that provide stability and meaning to social behavior. Institutions are transported by various carriers – cultures, structures, and routines – and they operate at multiple levels of jurisdiction”*.

Berdasarkan pengertian institusi tersebut di atas, bahwa ada tiga pilar institusi yang dijadikan dasar pembentukan legitimasi bagi organisasi, yaitu pilar kognitif, pilar normatif, dan pilar regulatif. Pilar kognitif meliputi simbol-simbol, kepercayaan-kepercayaan, dan identitas-identitas sosial. Pilar normatif meliputi kewajiban-kewajiban, norma-norma, dan nilai-nilai sosial. Pilar regulatif meliputi aturan-aturan, hukum-hukum, dan sanksi-sanksi (Powers, 2001).

Kelebihan teori institusi adalah kemampuannya menjelaskan organisasi-organisasi menjadi terpercaya di mata stakeholdersnya sehingga dapat memperoleh sumber-sumber daya penting yang dibutuhkannya, dan pada akhirnya organisasi-organisasi tersebut tumbuh dan berkembang menjadi organisasi-organisasi yang mampu bersaing di era globalisasi.

Kekurangan teori institusi adalah tidak mampu menentukan strategi jaringan seperti apa yang perlu dibangun untuk mendapatkan sumber-sumber daya yang dikuasai oleh organisasi-organisasi lain.

Suatu institusi menjadi terpercaya di pemangku kepentingan, menurut Meyer & Rowan (Jaffee, 2001), diperlukan institutional isomorphism. Isomorfisme adalah suatu bentuk tunggal yang berfokus pada mekanisme kesamaan organisasi dalam bidang atau populasi yang sama. Keberhasilan suatu lembaga menjadikan contoh lembaga yang berhasil dalam bidangnya diperlukan mekanisme mimetic, normative, & coercive. Kekurangan teori institusi adalah tidak mampu menentukan strategi jaringan seperti apa yang perlu dibangun untuk mendapatkan sumber-sumber daya yang dikuasai oleh organisasi-organisasi lain.

Suatu institusi menjadi terpercaya di pemangku kepentingan, menurut Meyer & Rowan (Jaffee, 2001), diperlukan institutional isomorphism.

Isomorfisme adalah suatu bentuk tunggal yang berfokus pada mekanisme kesamaan organisasi dalam bidang atau populasi yang sama. Keberhasilan suatu lembaga menjadikan contoh lembaga yang berhasil dalam bidangnya diperlukan mekanisme mimetic, normative, & coercive.

Mimetic mechanisms adalah kecenderungan organisasi untuk mengimitasi prosedur dan struktur organisasi yang dijadikan model, yang mencapai prestasi yang tinggi, atau memiliki kesuksesan yang diterima oleh lingkungannya.

Normative mechanisms adalah mekanisme perilaku dan prosedur organisasi yang memiliki arah yang jelas, diharapkan, dan terpercaya. Coercive mechanism adalah mekanisme formal yang menunjukkan konsekuensi-konsekuensi apabila tidak mematuhi prosedur- prosedur yang telah ditetapkan lembaga.

### **2.1.2 Teori Jaringan**

Teori jaringan memusatkan perhatiannya pada pola objektif ikatan yang menghubungkan anggota masyarakat (individual dan kolektivitas). Satu ciri khas teori jaringan adalah pemusatan perhatiannya pada struktur mikro hingga makro. Artinya, teori jaringan, aktor dapat individu, kelompok, perusahaan, dan masyarakat.

Hubungan dapat terjadi di tingkat struktur sosial skala luas maupun di tingkat yang lebih mikroskopik. Hubungan ini berlandaskan gagasan bahwa setiap aktor (individu atau kolektivitas) mempunyai akses berbeda terhadap sumber daya bernilai (kekayaan, kekuasaan, informasi). Akibatnya adalah bahwa system yang terstruktur cenderung terstratifikasi, komponen tertentu tergantung pada komponen lainnya (Ritzer dan Goodman, 2004: 382- 383).

Berbagai pemikiran dalam teori jaringan, namun Wellman (Ritzer dan Goodman, 2004: 384) mengemukakan sekumpulan prinsip yang berkaitan logis, seperti di bawah ini.

1. Ikatan antara aktor biasanya adalah sistematis baik dalam kadar maupun intensitasnya. Aktor saling memasok dengan sesuatu yang berbeda dan mereka berbuat demikian dengan intensitas yang makin besar atau makin kecil;



2. Ikatan dalam individu harus dianalisis dalam konteks struktur jaringan yang lebih luas;
3. Terstrukturnya ikatan sosial menimbulkan berbagai jenis jaringan non-acak. Di satu pihak, jaringan adalah transitif: bila ada ikatan antara A dan B dan C, ada kemungkinan ada ikatan antara A dan C. Akibatnya adalah bahwa lebih besar kemungkinan adanya jaringan yang meliputi A, B, dan C.

Di lain pihak, ada keterbatasan tentang berapa banyak hubungan yang dapat muncul dan seberapa kuatnya hubungan itu dapat terjadi. Akibatnya adalah juga ada kemungkinan terbentuknya kelompok-kelompok jaringan dengan batas tertentu, yang saling terpisah satu sama lain;

- a. Adanya kelompok jaringan menyebabkan terciptanya hubungan silang antara kelompok jaringan maupun antara individu;
- b. Ada ikatan asimetris antara unsur-unsur di dalam sebuah sistem jaringan dengan akibat bahwa sumber daya yang terbatas akan terdistribusikan secara tak merata; dan
- c. Distribusi yang timpang dari sumber daya yang terbatas menimbulkan baik itu kerja sama maupun kompetisi. Beberapa kelompok akan bergabung untuk mendapatkan sumber daya yang terbatas itu dengan bekerja sama, sedangkan kelompok lain bersaing dan memperebutkannya.

### **2.2 Definisi objek Penelitian**

Definisi lain dari PKL dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 125 Tahun 2012 tentang Koordinasi Penataan Dan Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima, yaitu mendefinisikan PKL sebagai pelaku usaha yang melakukan usaha perdagangan dengan menggunakan sarana usaha bergerak maupun tidak bergerak, menggunakan prasarana kota, fasilitas sosial, fasilitas umum, lahan dan bangunan milik pemerintah dan/atau swasta yang bersifat sementara/tidak menetap.

Pengertian pedagang kaki lima dapat dijelaskan melalui ciri-ciri yang dikemukakan oleh Kartini Kartono dkk. (1980:3-7) sebagai berikut: Merupakan pedagang yang kadang-kadang konsumen juga sekaligus produsen. Adayang menetap pada lokasi tertentu, ada yang bergerak dari tempat satu ke tempat yang lain (menggunakan pikulan, kereta dorong) menjajakan bahan makanan, minuman dan barang-barang konsumsi lainnya secara eceran.

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia susunan W.J.S Poerwadarminta, istilah kaki lima adalah lantai yang diberi atap sebagai penghubung rumah dengan rumah, arti yang kedua adalah lantai(tangga) di muka pintu atau di tepi jalan. Arti yang kedua ini lebih cenderung diperuntukkan bagi bagian depan bangunan rumah toko, dimana di jaman silam telah terjadi kesepakatan antar perencana kota bahwa bagian depan (serambi) dari toko lebarnya harus sekitar lima kaki dan diwajibkan dijadikan suatu jalur dimana pejalan kaki dapat melintas. Namun ruang selebar kira-kira lima kaki itu tidak lagi berfungsi sebagai jalur lintas bagi pejalan kaki, melainkan telah berubah fungsi menjadi area tempat jualan barang-barang pedagang kecil, maka dari situlah istilah pedagang kaki lima dimasyarakatkan.

PKL atau dalam bahasa Inggris disebut street hawker atau street trader adalah salah satu usaha dalam perdagangan dan salah satu wujud sektor informal. Pedagang kaki lima adalah orang dengan modal yang relatif sedikit berusaha dibidang produksi dan penjualan barang-barang (jasa-jasa) untuk memenuhi kebutuhan kelompok tertentu di dalam masyarakat, usaha-usaha tersebut dilaksanakan pada tempat- tempat yang dianggap strategis dalam suasana lingkungan yang informal.

Keberadaan PKL (Sektor Informal) juga tidak dapat dilepaskan dari proses pembangunan. Ada dua pemikiran yang berkembang dalam memahami kaitan antara pembangunan dan sektor informal.

Pertama, pemikiran yang menekankan bahwa kehadiran sektor informal sebagai gejala transisi dalam proses pembangunan di negara sedang berkembang. Sektor informal adalah tahapan yang dilalui dalam menuju pada tahapan moderen. Pandangan ini berpendapat bahwa sektor informal berangsur-angsur akan berkembang menjadi sektor formal seiring dengan meningkatnya pembangunan. Berarti keberadaan sektor informal seiring dengan meningkatnya pembangunan. Berarti keberadaan sektor informal merupakan gejala sementara dan akan terkoreksi oleh keberhasilan pembangunan. Namun berapa lama transisi itu harus dilalui, tidak dijelaskan.

Kedua, pemikiran yang berpendapat bahwa kehadiran PKL (sektor informal) dipandang sebagai akibat kebijakan pembangunan yang dalam hal ini lebih berat dari pada sektor moderen (perkotaan) atau industri dari pada sektor tradisional. (pertanian). PKL sebagai sektor informal akan

terus hadir dalam proses pembangunan selama sektor tradisional tidak mengalami perkembangan. Lebih jauh Efendi (1997:1) menjelaskan bahwa “keberadaan dari keberlangsungan kegiatan sektor informal dalam sistem ekonomi kontemporer bukanlah suatu gejala negatif tetapi lebih sebagai realitas ekonomi kerakyatan yang berperan penting dalam pembangunan masyarakat dan pembangunan nasional.

Setidaknya ketika program pembangunan kurang menyediakan peluang kerja bagi angkaran kerja, PKL sebagai sektor informal dengan segala kekurangannya mampu berperan sebagai penampung dan alternatif peluang kerja bagi pencari kerja dan kaum marginal.

Keberadaan PKL memiliki dua sisi, yaitu sisi positif adalah sebagai pemberdayaan ekonomi lokal, penciptaan lapangan kerja, menambah daya tarik kota dan membuat kota menjadi “hidup” serta mendongkrak dinamika perekonomian. Sisi negatif, PKL dianggap sebagai “penyakit” yang membuat kota menjadi semrawut, dapat mengganggu ketertiban dan keamanan, kotor dan mengganggu keindahan kota, sehingga seringkali PKL menjadi target utama kebijakan pemerintah kota untuk ditertibkan dengan pola pengurusan.

### **2.3 State of the art**

Pada bagian ini menunjukkan pemetaan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian jaringan dan penelitian pengembangan kapasitas organisasi. Berdasarkan pemetaan ini, penelitian jaringan pengembangan kapasitas organisasi terintegrasi merupakan penelitian yang memiliki posisi tersendiri dari penelitian-penelitian yang berkaitan dengan ini. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1.**  
**State of The Art**

No	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian
1.	Alwi dan Suratman (2013)	Model Jaringan Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Kebijakan Pengembangan Kakao di Koridor Ekonomi Sulawesi: Studi Kasus Pada Kebijakan Pemberdayaan Petani Kakao di Provinsi Sulawesi Selatan	<p>Tujuan Tahap 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Untuk mengungkap persepsi dan harapan para pemangku kepentingan yang berkaitan dengan pemberdayaan petani kakao.</li> <li>• Untuk mengidentifikasi kebijakan pemerintah dan implementasinya yang berkaitan dengan pemberdayaan petani kakao.</li> </ul>
2.	Adrian Tawai (2013)	Pengembangan Kapasitas Daerah Dalam Kebijakan Publik: Studi Terhadap Implementasi Kebijakan Jamkesmas-Bahteramas di Provinsi Sulawesi Tenggara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mistik organisasi dalam implementasi kebijakan Jamkesmas-Bahteramas di Provinsi Sulawesi Tenggara</li> <li>• Gaya manajemen dalam implementasi kebijakan Jamkesmas-Bahteramas di Provinsi Sulawesi Tenggara</li> <li>• Harapan kinerja dalam implementasi kebijakan Jamkesmas-Bahteramas di Provinsi Sulawesi Tenggara</li> <li>• Peranan otonomi kepegawaian dalam implementasi kebijakan Jamkesmas Bahteramas di Provinsi Sulawesi Tenggara</li> </ul>

No	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian
3.	Rosman Ilato (2011)	Kajian Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Penyelenggara-raan Pemerintah Daerah di Kota Gorontalo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengetahui &amp; menganalisis pengembangan kapasitas pemerintah daerah pada level sistem, organisasi, dan individu</li> <li>• Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kapasitas pemerintah daerah pada levelsistem, organisasi, dan individu</li> </ul>
4.	Suryaningati Abdi, dkk (2009)	Peninjauan Kapasitas/ Strategi Pengembangan Kapasitas (Tinjauan Kapasitas 10 SKPD Pemerintah Provinsi Gorontalo)	Untuk mengetahui pengembangan kapasitas organisasi di 10 SKPD di Provinsi Gorontalo
5.	Vivio (2004)	Alliance Strategies: Case Studies	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluasi staregi-strategi &amp;kebiasan-kebiasan aliansi daritiga perusahaan di negara- negara sedang berkembang</li> <li>• Kebiasaan-kebiasaan aliansi daridua perusahaan di negara- negara maju</li> </ul>

No	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian
6.	Powers (2001)	The Formation of Interorganizational Relationships & the Development of Trust	Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dalam jaringan kerjasama khususnya berbagi informasi di antara mereka
7.	Subhan Djaya (2014)	Model Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Perusahaan Daerah (Studi Kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan aspirasi (visi, misi, dan tujuan) dalam pengembangan kapasitas kelembagaan PDAM Kota Makassar</li><li>• Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan strategi dalam pengembangan kapasitas kelembagaan PDAM Kota Makassar</li><li>• Untuk mengetahui dan menganalisis keterampilan organisasi dalam pengembangan kapasitas kelembagaan PDAM Kota Makassar</li><li>• Untuk mengetahui dan menganalisis sumber daya manusia dalam pengembangan kapasitas kelembagaan PDAM Kota Makassar</li></ul>

No	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Untuk mengetahui dan menganalisis system dan infrastruktur dalam pengembangan kapasitas kelembagaan PDAM KotaMakassar</li> <li>• Untuk mengetahui dan menganalisis struktur organisasi dalam pengembangan kapasitas kelembagaan PDAM KotaMakassar</li> <li>• Untuk mengetahui dan menganalisis budaya dalam pengembangan kapasitas kelembagaan PDAM Kota Makassar</li> <li>• Untuk merancang model pengembangan kapasitas kelembagaan PDAM Kota Makassar</li> </ul>

**2.4 Jaringan Pengembangan Kapasitas Organisasi**

Jaringan pengembangan kapasitas organisasi merupakan suatu model teoritis yang berasal dari teori jaringan dan model pengembangan kapasitas dari Grindle. Teori jaringan bertujuan memformulasi, menyelenggarakan atau mengimplementasikan kebijakan dan pelayanan publik yang efisien dan efektif melalui pemanfaatan sumber-sumber daya secara bersama (resources sharing).

Model pengembangan kapasitas bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pemanfaatan sumber- sumber daya secara bersama hanya dapat ditemukan pada organisasi yang berbasis jaringan, sehingga jauh lebih efektif dan efisien ketimbang pada organisasi secara individu. Demikian pula, penyelesaian masalah- masalah kompleks dan penyelenggaraan atau implementasi kebijakan dan pelayanan publik yang melibatkan banyak pemangku kepentingan memerlukan model teoritis jaringan pengembangan kapasitas organisasi.

Tabel 1  
Dimensions and Focus of Capacity-Building Initiatives

<b>Dimension</b>	<b>Focus</b>	<b>Types of Activities</b>
<i>Human Resource Development</i>	<i>Supply of professional and technical personnel</i>	<i>Training, salaries, condition of work, recruitment</i>
<i>Organizational Strengthening</i>	<i>Management system to improve performance of specific tasks and functions; microstructures</i>	<i>Incentive systems, utilization of personnel, leadership, organizational culture, communications, managerial structures</i>
<i>Institutional Reform</i>	<i>Institutions and systems; macrostructures</i>	<i>Rules of the game for economic and political regimes, policy and legal change, constitutional reform</i>

Sumber: Grindle 1997: 9



Masalah PKL merupakan masalah yang kompleks dan kebijakan pemberdayaan PKL ini juga melibatkan banyak pemangku kepentingan sehingga tepat kalau hal ini menggunakan teori jaringan pengembangan kapasitas organisasi dalam menjelaskan fenomena tersebut. Dalam hal ini, organisasi ini perlu memiliki kemampuan atau kapasitas yang memadai untuk mengsinergikan kemampuan para pemangku kepentingan dalam memformulasikan dan mengimplementasikan kebijakan pemberdayaan PKL.

Teori jaringan pengembangan kapasitas merupakan suatu teori yang meningkatkan kinerja organisasi yang berbasis jaringan dengan pemanfaatan sumber-sumber daya secara bersama. Teori ini mampu menjelaskan fenomena-fenomena kompleks dalam pengembangan kapasitas organisasi dan sekaligus menjadi acuan bagi organisasi yang berbasis jaringan dalam pengembangan kapasitasnya. Teori ini menjelaskan pengembangan sumber daya manusia secara terintegrasi, penguatan organisasi secara terintegrasi, dan pembaruan institusi secara terintegrasi dengan para pemangku kepentingan dalam suatu organisasi yang berbasis jaringan. Komponen-komponen teori ini meliputi di bawah ini.

### **1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Terintegrasi**

Dalam suatu organisasi, apakah organisasi itu secara individu atau organisasi yang berbasis jaringan, pengembangan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang mutlak, karena sumber daya manusia menempati posisi yang penting dalam suatu organisasi. Hidup dan berkembangnya suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia terintegrasi yang dimaksud di sini adalah mekanisme atau program pengembangan sumber daya manusia yang didesain oleh organisasi yang berbasis jaringan untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

Kerangka pengembangan kapasitas organisasi, pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi secara individu berbeda dengan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang berbasis jaringan. Pengembangan sumber daya secara individu berfokus pada penyediaan tenaga-tenaga profesional dan tenaga-tenaga yang memiliki kemampuan teknis dalam organisasi itu.

Pada umumnya program-program pengembangan sumber daya manusia yang dirancang melalui pelatihan-pelatihan, peningkatan pendapatan (salaries), perbaikan kondisi kerja, dan rekrutmen yang tepat (Grindle, 1997:9).

Program-program pengembangan sumber daya manusia tersebut ditujukan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia organisasi tersebut sehingga profesional dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi berbasis jaringan lebih diarahkan pada pengembangan sumber daya manusia kelompok sasaran, LPM dan jaringannya bukan pada sumber daya manusia dalam organisasinya. Hal ini dilakukan karena organisasi ini telah memiliki sumber-sumber daya manusia yang memiliki kemampuan profesional dan teknis yang cukup memadai, sehingga organisasi ini hanya merancang suatu mekanisme atau program yang dapat meningkatkan sumber daya manusia kelompok sasarannya.

Program-program pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan program-program pengembangan sumber daya manusia terintegrasi yang dapat meningkatkan kemampuan kelompok sasaran tersebut.

### **2. Penguatan Organisasi Terintegrasi**

Penguatan organisasi terintegrasi yang dimaksud di sini adalah suatu sistem organisasi yang dibangun bersama dengan pemangku kepentingan yang memungkinkan pelaksanaan tugas dengan efektif dan efisien. Penguatan organisasi dirancang bersama dengan pemangku kepentingan melalui sistem insentif, pemanfaatan pegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan struktur manajer (Grindle, 1997: 9).

Sistem insentif dalam kerangka jaringan pengembangan kapasitas organisasi perlu dibangun secara bersama dengan pemangku kepentingan, karena walaupun salah satu karakteristik organisasi memiliki visi bersama tetapi ia dapat digunakan sebagai pemberi motivasi bagi mereka untuk mencapai visi organisasi.

Adanya sistem insentif yang disepakati bersama dapat menjadi pola atau pedoman dalam membangun program-program kerja organisasi dan menciptakan inovasi-inovasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Merancang program-program kerja yang dapat dilaksanakan oleh mereka dan menciptakan inovasi-inovasi kerja yang dapat dilaksanakan oleh mereka merupakan salah satu kelebihan dari organisasi berbasis jaringan. Aktivitas lain yang menjadi perhatian penguatan organisasi adalah pemanfaatan pegawai. Pemanfaatan pegawai dalam organisasi berbasis jaringan dilakukan secara bersama.

Pada umumnya pegawai yang ada dalam organisasi berbasis jaringan adalah aktor atau pemangku kepentingan yang satu visi dengan lainnya dalam mengembangkan tugas dan fungsi organisasi tersebut. Setiap pegawai yang ada dalam organisasi tersebut memiliki kedudukan yang sama sehingga organisasi ini dikenal tidak hirarkis. Semua pegawai memiliki sumber daya penting dalam pengembangan dan pencapaian visi organisasi.

Komponen penting dalam penguatan organisasi yang berbasis jaringan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang dikembangkan di sini adalah kepemimpinan kolektif yang disepakati bersama oleh mereka. Tugas pemimpin hanya mengorganisir tugas-tugas organisasi dan merencanakan pemanfaatan sumber-sumber daya bersama, tidak menjalankan fungsi komando sebagaimana yang dilakukan oleh organisasi secara individu. Selain hal di atas, budaya organisasi merupakan komponen penting penguatan organisasi. Budaya organisasi di maksudkan di sini adalah semua aktivitas yang dirancang dan perilaku aktor dalam organisasi ini mengikuti atau berdasarkan budaya organisasi yang berbasis jaringan.

Nilai-nilai kebersamaan perlu dijunjung tinggi, karena terbentuknya organisasi ini didasarkan pada perhatian atau kepentingan bersama. Visi yang dibangun bersama menjadi dasar atau pedoman merancang program-program kerja organisasi dan menjadi pedoman perilaku dan kerja para pemangku kepentingan di dalamnya.

Komunikasi merupakan salah satu kunci dalam penguatan organisasi berbasis jaringan. Komunikasi yang berjalan dalam organisasi ini adalah komunikasi dua arah yang bersifat horizontal. Hal ini terjadi karena setiap aktor atau pemangku kepentingan memiliki otonomi yang sama sehingga

komunikasi personal yang sangat kental.

Salah satu komponen penting dalam penguatan organisasi berbasis jaringan dalam mengembangkan kapasitas adalah struktur manajerial. Organisasi secara individu sangat rigid dengan struktur manajerial, namun organisasi berbasis jaringan struktur manajerial hanya merupakan pola organisasi yang disepakati secara bersama, bukan pola yang menunjukkan hubungan atasan dan bawahan, bukan pola yang menunjukkan garis komando.

### **3. Pembaruan Institusi Terintegrasi**

Pembaruan institusi terintegrasi yang dimaksudkan di sini adalah perubahan visi sebagai perwujudan nilai dalam organisasi dalam pengembangan kapasitas organisasi yang berbasis jaringan. Perubahan nilai ini disebabkan oleh perubahan lingkungan sosial organisasi ini.

Perubahan lingkungan ini menuntut terjadinya perubahan nilai organisasi termasuk organisasi berbasis jaringan. Perubahan ini berfokus pada perubahan institusi dan sistem, dan struktur makro organisasi. Perubahan ini juga menuntut perubahan aturan permainan bagi rezim ekonomi dan politik, perubahan kebijakan dan hukum, pembaruan institusi.

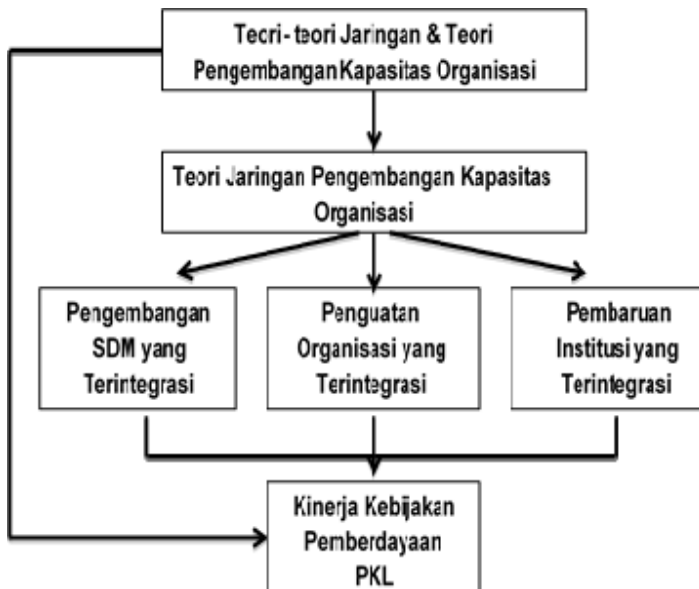
Perubahan lingkungan sosial suatu organisasi menuntut perubahan besar bagi suatu organisasi. Perubahan peta politik dan ekonomi suatu negara menuntut perubahan aturan permainan bagi suatu organisasi yang berkaitan dengan itu. Suatu organisasi akan menyesuaikan kebijakan makro ekonomi dan politik suatu negara.

Perubahan sistem pemerintahan dari sistem sentralisasi ke sistem desentralisasi menuntut perubahan kewenangan suatu organisasi publik yang di bawahnya. Organisasi level bawah dituntut memiliki kemampuan mengambil keputusan yang cepat dan melahirkan kebijakan-kebijakan tepat yang merupakan solusi terhadap masalah publik.

Perubahan terhadap aturan permainan dalam organisasi memaksa terjadinya perubahan kebijakan dan aturan-aturan hukum dalam organisasi. Perubahan ini merupakan perubahan penyesuaian terhadap kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya dan perubahan kebijakan untuk menghadapi perubahan kebijakan makro ekonomi dan politik.

## 2.5 Kerangka Konsep

Jaringan pengembangan kapasitas merupakan suatu konsep yang berasal dari gabungan konsep jaringan antar organisasi (jaringan) dan konsep pengembangan kapasitas organisasi. Konsep jaringan antar organisasi memiliki keunggulan efisiensi pemanfaatan sumber-sumber daya dan pengembangan kapasitas memiliki keunggulan meningkatkan kinerja organisasi.



Gambar 1:  
Kerangka Konsep Jaringan Pengembangan Kapasitas  
Organisasi Pemda Dalam Implementasi Kebijakan  
Pemberdayaan PKL

Jaringan pengembangan kapasitas adalah pengembangan kapasitas suatu organisasi yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan secara sinergis. Adanya sinergitas ini akan dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi.

Model jaringan pengembangan kapasitas organisasi merupakan model yang dapat digunakan dalam jumlah pemangku kepentingan yang banyak dan kompleks. Adapun model yang dimaksud dalam tulisan ini, sebagaimana pada gambar di bawah ini.

## **BAB 3**

### **SIMPULAN & SARAN**

#### **3.1 Simpulan**

Penguatan organisasi dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar. Penguatan organisasi pada LPM Kota Makassar tidak terjadi, karena sistem insentif yang tidak jelas, mekanisme dan sistem pemanfaatan pegawai yang tidak jelas, sistem kepemimpinan yang tidak jelas, dan budaya organisasi tidak jelas, kecuali struktur manajemen. Penyebab utama terjadinya hal tersebut, karena LPM Kota Makassar tidak memiliki kantor sebagai tempat berdiskusi dan merencanakan pemberdayaan PKL.

Kader LPM Kota Makassar bukan orang yang memiliki kapasitas pemberdayaan masyarakat, mereka hanya tokoh masyarakat yang tidak tahu menahu tentang hal tersebut. LPM Kota Makassar sebagai organisasi jaringan tetapi dalam realitasnya justru menyerupai organisasi birokrasi, sehingga sistem kerja yang digunakan adalah sistem kerja birokrasi.

Pembaruan institusi terintegrasi dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar. LPM Kota Makassar sebagai organisasi berbasis jaringan yang sistem kerjanya menyerupai birokrasi, sehingga terjadi resistensi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.

Hal ini dapat dilihat bahwa pada saat Kota Makassar memiliki visi kota dunia, LPM Kota Makassar masih memiliki struktur seperti birokrasi yang tidak adaptibel terhadap perubahan tersebut. Aturan main, perubahan kebijakan, dan pembaruan aturan Pemerintah Kota Makassar cenderung stagnan dalam menghadapi perubahan lingkungan ekonomi dan politik. Secara nasional, Pemerintah hanya membuat kebijakan koordinasi penataan dan pemberdayaan PKL pada tahun 2012 yang hingga tahun ini berjalan efektif. Pemerintah Kota Makassar hanya membuat kebijakan dana bergulir bagi PKL pada tahun 2013.

LPM hanya menjadi lambang pemberdayaan masyarakat di wilayahnya, karena selama ini belum ada program-program yang dirancang untuk memberdayakan PKL di Kota Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas organisasi yang terintegrasi sebagai “teori baru” yang digunakan untuk menjelaskan fenomena implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar sebagai masalah kompleks. Pengembangan kapasitas organisasi terintegrasi tidak dilakukan oleh Pemerintah Kota Makassar dalam mengimplementasikan kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar, karena pengembangan sumber daya manusia tidak dilakukan secara kolaborasi dengan para pemangku kepentingan PKL, sistem organisasi LPM tidak dilakukan secara integrative untuk menghadapi lingkungan ekonomi dan politik yang tidak menentu dan sulit diprediksi. Oleh karena itu, untuk menyelesaikan masalah kompleks seperti itu diperlukan organisasi berbasis jaringan, karena organisasi seperti ini dapat mengatasi terhadap perubahan lingkungan yang serba cepat dan bahkan *unpredictable*.

- a. Konteks organisasi, LPM perlu didesain menjadi organisasi yang berbasis jaringan dengan merubah struktur dari struktur birokratis menjadi struktur jaringan, di mana semua anggota atau kader dan pemangku kepentingan secara bersama-sama melakukan sharing resources untuk mengimplementasikan kebijakan PKL di Kota Makassar.
- b. Konteks kebijakan, Pemerintah Kota Makassar perlu memberikan perhatian penuh dengan memberikan kepastian berusaha kepada mereka melalui penyiapan lahan kalau pilihan pemerintah Kota Makassar akan melakukan relokasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi dan Suratman. 2013. Model Jaringan Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Kebijakan Pengembangan Kakao di Koridor Ekonomi Sulawesi: Studi Kasus Pada Kebijakan Pemberdayaan Petani Kakao di Provinsi Sulawesi Selatan. (Penelitian MP3EI). Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Unhas. Makassar. (Tahap 1)
- Alwi & Rulinawaty Kasmad. 2013. Kebijakan Pemerintah dan Pemberdayaan Masyarakat: Studi Kasus Program Gernas Kakao di Luwu Utara. Jurnal Administrasi Negara. Vol. 19 No. 3/September 2013. ISSN: 1410-8399. STIA LAN Makassar.
- Alwi & Suratman, 2011. Analisis Jaringan Antar Organisasi Pelayanan Publik yang Demokratis (Studi Kasus Penyelenggaraan Pelayanan Angkutan Kota di Kota Makassar). Penelitian Hibah Pasca. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. Unhas. Makassar. (Tahap 3)
- Alwi & Suratman, 2010. Analisis Jaringan Antar Organisasi Pelayanan Publik yang Demokratis (Studi Kasus Penyelenggaraan Pelayanan Angkutan Kota di Kota Makassar). Penelitian Hibah Pasca. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. Unhas. Makassar. (Tahap 2)
- Alwi & Suratman, 2009. Analisis Jaringan Antar Organisasi Pelayanan Publik yang Demokratis (Studi Kasus Penyelenggaraan Pelayanan Angkutan Kota di Kota Makassar). Penelitian Hibah Pasca. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. Unhas. Makassar. (Tahap 1)
- Alwi. 2007. Analisis Tentang Sistem Jaringan Antar Organisasi Dalam Penentuan Strategi Pertumbuhan Ekonomi Daerah (Studi Kasus Pada Badan Pengelola Kawasan Pengembangan Ekonomi Terpadu— BP KAPET- Parepare di provinsi Sulawesi Selatan. Disertasi. Program Pascasarjana Unpad Bandung.
- Alwi dan Timbul Butarbutar. 2007. Implementasi Kebijakan dan Pelayanan Publik (Kasus Pada Pelayanan Angkutan Kota). Artikel dalam "Visi" Jurnal Ilmu Administrasi Fisip Unhas. Makassar. Vol. VII/No.1/ April/2007.



## DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, Paul, & Hammersley, Martyn, 1994, Ethnography and Participant Observation, dalam Denzin, Norman K., & Lincoln, Yvonna S., (editor), *Handbook of Qualitative Research*, USA : SAGE Publications, Inc.
- Baker, Therese L., 1994, *Doing Social Research*, (2<sup>nd</sup> ed.), USA : McGraw-Hill, Inc.
- Bennis, Warren G. 1981. Organizational Development and the Fate of Bureaucracy. Dalam Kramer, Fred A. 1981. Perspectives on Public Bureaucracy: A Reader on Organization. Edisi III. USA: Little, Brown and Company.
- Berman, David R., 1993, Relating to Other Government, dalam Newell, Charledean, (editor), *The Effective Local Management Manager* (2<sup>nd</sup> ed.), USA : International City/County Management Association.
- Black, James A., & Champion, Dean J., 1999, *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*, Bandung : Refika Aditama.
- Bohret, Carl, 1993, The Tools of Public Management, Dalam Eliassen, Kjell A, and Kooiman, Jan, (Editor), *Managing Public Organization: Lesson From Contemporary European Experience*, London : SAGE Publication.
- BPS, 2013. Kota Makassar Dalam Angka
- BPS. 2013. Kecamatan Makassar Dalam Angka.
- BPS. 2013. Kecamatan Ujung Pandang Dalam Angka.
- BPS. 2013. Kecamatan Bontoala Dalam Angka.
- Brannen, Julia, 1999, *Memadu Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bungin, Burhan H.M. (2007). *Penelitian Kualitatif; Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta Kencana Prenama Media Group.
- Burn, Danny & Robin Hambleton, Paul Hoggett, 1994, *The Politics Of Decentralization : Revitalizing Local Democracy*, Great Britain : The Macmillan Press Ltd.
- Chen, Bin, MSc., 2002, Rethinking New Public Management : A Metaphorical Approach, Paper Presented to the Fifteenth Annual International Conference of the Public Administration Theory

## DAFTAR PUSTAKA

- Clarke, Thomas, & Clegg, Stewart, 1998, *Changing Paradigms : The Transformation of Management Knowledge for the 21<sup>st</sup> Century*, Great Britain : HarperCollinsBusiness.
- Compston, Hugh. 2009. *Policy Networks and Policy Change: Putting Policy Network Theory to the Test*. New York: Palgrave McMillan.
- Creswell, John W.(1994). *Research Design: Qualitative and Quantitative Approach*. Sage Publication Inc., Thousand Oaks, London.
- Denton, E.H., & Pisciotte, Joe P., 1993, *Enhancing the Governing Body's Effectiveness*, dalam Newell, Charldean, (editor), *The Effective Local Management Manager* (2<sup>nd</sup> ed.), USA : International City/County Management Association.
- Denhardt, Janet V & Denhardt Robert B. 2007. *The New Public Service, Serving, Not Steering* (expanded Edition). New York: M.E Sharpe.
- Denzin, Norman K., & Lincoln, Yvonna S., 1994, *Introduction : Entering the Field of Qualitative Research*, dalam Denzin, Norman K., & Lincoln, Yvonna S., (editor), *Handbook of Qualitative Research*, USA : SAGE Publications, Inc.
- Derlien , Hans-Ulrich, 1993, *Public Management and Politics*, Dalam Eliassen, Kjell A, and Kooiman, Jan, (Editor), *Managing Public Organization: Lesson From Contemporary European Experience*, London : SAGE Publication.
- Djaya, Subhan. 2013. *Model Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Perusahaan Daerah (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar)*. (Disertasi). Makassar: Program Pascasarjana Unhas.
- Dudley Larkin. 2001. *Engaging to Empower: Conversation on Participation*. Paper of Presentation for Public Administration Theory Conference, June 23, 2001.
- Dwijowijoto, Riant Nugroho, 2001, *Reinventing Indonesia : Menata Ulang Manajemen Pemerintahan Untuk Membangun Indonesia Baru Dengan Keunggulan Global*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Elcock, Howard, 1993, *Local Government*, Dalam Farham, David, and Horton, Sylvia, (Editor), *Managing The New Public Services*, London : Macmilland Press Ltd.

## DAFTAR PUSTAKA

- Eliassen, Kjell A, and Kooiman, Jan, 1993, Introduction, Dalam Eliassen, Kjell A, and Kooiman, Jan, (Editor), *Managing Public Organization: Lesson From Contemporary European Experience*, London : SAGE Publication.
- Farham, David, and Horton, Sylvia, 1993, *The New Public Service Managerialism: An Assessment*, Dalam Farham, David, and Horton, Sylvia, (Editor), *Managing The New Public Services*, London : Macmilland Press Ltd.
- Farham, David, and Horton, Sylvia, 1993, *Managing privat and Public Organization*, Dalam Farham, David, and Horton, Sylvia, (Editor), *Managing The New Public Services*, London : Macmilland Press Ltd.
- Fayol, Henry, 1987, *General Principles of Management*, Dalam Shafritz, Jay M. & Ott, J. Steven, *Classics of Organization Theory*, (2<sup>nd</sup>ed.), USA ; The Dorsey Press.
- Frederickson, H. George, 1984, *Administrasi Negara Baru*, Jakarta : LP3ES.
- Frederickson, George, H., 1997, *The Spirit Of Public Administration*, San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Golgsmith, Stephen & Eggers, William D. 2004. *Governing by Network: the New Shape of the Public Sector*. Washinton D.C: The Brookings Institution.
- Grindle, Merilee S. 1997a (editor). *Getting Good Government: Capacity Building in the Public Sectors of Developing Countries*.USA: Harvard University Press.
- Grindle, Merilee S. 1997b. *Divergent Culture? When Public Organizations Perform Well in Developing Countries*. In *World Development*, vol.25 NO. 4 pp. 481-495.
- Guba, Egon G., & Lincoln, Yvonna S., *Competing Paradigms in Qualitative Research*, dalam Denzin, Norman K., & Lincoln, Yvonna S., (editor), *Handbook of Qualitative Research*, USA : SAGEPublications, Inc.
- Harmon, Michael M. & Mayer, Richard T., 1986, *Organization Theory for Public Administration*, USA : Little, Brown and Company.
- Henry, Nicholas, 1988, *Administrasi Negara dan Masalah-masalah Kenegaraan*, Jakarta : CV. Rajawali Pers.
- Hill, Carey. 2002. *Network Literature Review: Conceptualizing and Evaluating Networks*. Melalui <<http://www.sacyhn.media/pdf/literatureReview.pdf>>

## DAFTAR PUSTAKA

- Hodge, B.J., & Anthony William P., 1988, *Organization Theory*, (3<sup>rd</sup> ed.), USA : Allyn and Bacon, Inc.
- Hood, Christopher. 2004. *A Public Management for All Seasons?* Dalam Shafritz, Jay M., et.al. 2004. *Classics of Public Administration*. (7<sup>th</sup> Edition). USA: Thompson Learning, Inc.
- Hory, Masaharu, 2002, *Japanese Public Administration and its Adoption New Public Administration*, Paper Presented to the Fifteenth Annual International Conference of the Public Administration Theory Network, hosted by Cleveland State University, Cleveland, Ohio, May 30 – June 1, 2002.
- Hughes, Owen E., 1994, *Public Management & Administration : an Introduction*, Great Britain : The Macmillan Press Ltd.
- Hummel, Ralph P., 1977, *The Bureaucratic Experience*, New York : St. Martin's Press.
- Ilato, Rosman. 2011. *Kajian Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Kota Gorontalo*. (Disertasi). Makassar Programsarjana Unhas.
- Isett, Kimberley R. Et.al, 2011. *Network in Public Administration Scholarship: Understanding Where We Are and Where We Need to Go*. In *Journal of Public Administration Research and Theory*. JPART 21: i157 – i173.
- Ingraham, Patricia W. & Romzek, Barbara S., 1994, *Introduction : Issues Raised by Current Reform Efforts*, Dalam Ingraham, Patricia W., & Barbara S. Romzek, and Associates, *New Paradigm For Government: Issues for the Changing Public Service*, San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Jaffee, David. 2001. *Organization Theory : Tension and Change*. New York : McGraw-Hill Companies, Inc.
- Jones, Gareth R. 2004. *Organizational Theory, Design, and Change : Text and Cases*. USA : Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Jun, Jong S., 2001, *Exploring Governance Potential in Civil Society*, Makalah yang Disampaikan Pada Annual Meeting of the Public Administration Theory Network, University of Leiden, the Netherlands, June 21-23, 2001.

## DAFTAR PUSTAKA

- Johnston, Judy, PhD., 2002, *Steering the State and Public Sector Organizations, Heroically : Buseness, Bureaucracies and Battlegrounds as Inspiration for a Newer Strategic Management Discourse in Public Administration ?*, Makalah yang Disampaikan Pada Fifteenth Annual International Conference of the Public Administration Theory Network, Cleveland State University, Clevelans, Ohio, May 29 – 31, 2002. Keputusan Presiden Nomor 49 Tahun 2001 tentang lembaga ketahanan masyarakat desa
- Kooiman, Jan & Vliet, Martijn Van, 1993, *Governance and Public Management*, Dalam Eliassen, Kjell A, and Kooiman, Jan, (Editor), *Managing Public Organization: Lesson From Contemporary European Experience*, London : SAGE Publication.
- Kuntowijoyo, Dr., 1994, *Demokrasi dan Budaya Birokrasi*, Yogyakarta : Yayasan Bentang Budaya.
- Lank, Elizabeth. 2006. *Collaborative Advantage: How Organizations Win by Working Together*. New York: Palmigrave Macmillan.
- Leach, Steve, & John Stewart, Kieron Walsh, 1994, *The Changing Organization and Management Of Local Government*, Great Britain : The Macmillan Press Ltd.
- Levine, Guy Peter, Thompson, 1990, *Public Administration : Challenges, Choices, Consequences*, USA : Scott, Foresman and Company.
- Light, Paul C., 1994, *Creating Government That Encourages Innovation*, Dalam Ingraham, Patricia W., & Barbara S. Romzek, and Associates, *New Paradigm For Government : Issues for the Changing Public Service*, San Francisco : Jossey-Bass Publisers.
- Lynch, Cyntia E. 2001. *Understanding Empowerment as a Moral Imperative*. Paper Presentation for the Fourteenth Annual Public Administration Theory Network, June 20-23, 2001.
- Manion, Patrick, 1993, *Promoting Excellence in Management*, dalam Newell, Charldean, (editor), *The Effective Local Management Manager* (2<sup>nd</sup> ed.), USA : International City/County Management Association.
- Marcol, Goktug, 2002, *Networks, Complexity, and Metropolitan Regional Governance*, Paper Presented to the Fifteenth Annual International Conference of the Public Administration Theory Network, hosted by Cleveland State University, Cleveland, Ohio, May 30 – June 1, 2002

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Metcalf, Les, and Richards, Sue, 1993, *Evolving Public Management Cultures*, Dalam Eliassen, Kjell A, and Kooiman, Jan, (Editor), *Managing Public Organization: Lesson From Contemporary European Experience*, London : SAGE Publication.
- Milward, H. Brinton. et.al. 2009. Governance and Collaboration: An Evolutionary Study of Two Mental Health Networks. In *Journal of Public Administration Research and Theory*. JPART 21: i127 – i141.
- Moleong, Lexy J., Dr.MA., 2001, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. XIV, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Morgan, Gareth, 1986, *Images of Organization*, USA : Sage Publication.
- Muhadjir, Noeng, Prof.Dr.H., 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Ed.IV), Yogyakarta : Rake Sarasin.
- Narayan, Deepa, 2002. *Empowerment and Poverty Reduction, A Sourcebook*. Washinton DC: World Bank.
- Newell, Charldean, 1993, On Being an Effective Local Government Manager, dalam Newell, Charldean, (editor), *The Effective Local Management Manager* (2<sup>nd</sup> ed.), USA : International City/County Management Association.
- Oakerson, Ronald J., 1989, Governance Structures for Enhancing Accountability and Responsiveness, Dalam Perry, James L., (ed.), *Handbook of Public Administration*, San Francisco : Jossey-Bass Inc. Publishers.
- O’Leary, Rosemary & Bingham, Lisa Blomgren (editors). 2009. *The Collaborative Public Manager: New Ideas for the Twenty-First Century*. Washinton D.C.: Georgetown University Press
- O’Sullivan, Elizabethan, & Rassel Gary R., 1989, *Research Methods for Public Administration*, New York : Longman.
- Ocampo, Romeo B., *Decentralization and Local Autonomy : a Framework For Assessing Progress*, Dalam Padilla, Perfecto L., (ed.), *Strengthening Local Government Administration and Accelerating Local Development*, Philppines : Local Government Centre College of Public Administration University of Philippines
- Osborn, David, & Plastrik, Peter, 2000, *Memangkas Birokrasi* : Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha, Jakarta : PPM
- Osborn, David & Gaebler, Ted, 1995, *Mewirausahakan Birokrasi*, Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Padilla, Perfecto L., 1992, Local Government Reorganization For Greater Administrative Efficiency, Dalam Padilla, Perfecto L., (ed.), Strengthening Local Government Administration and Accelerating Local Development, Philippines : Local Government Centre College of Public Administration University of Philippines.
- Parkinson, C. Northcote, Parkinson's Law or The Rising Pyramid, dalam Shafritz, Jay M dan Hyde, Albert C., 1987, Classics Of Public Administration, (Second Edition) USA : The Dorsey Press.
- Parekesi, Firdaus. 2012. Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Perencanaan Pembangunan Partisipatif (Studi Kasus Pada Musrembang di Kabupaten Wajo). (Disertasi). Makassar: Program Pascasarjana Unhas.
- Pennen, Ton Van Der. 2005. Actor Strategies in Decentralized Policy Networks. In Journal of Housing and the Built Environment. 20: 301 – 315.
- Peraturan Presiden No. 125 tahun 2012 tentang Koordinasi Penataan dan Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima.
- Peraturan pemerintah Daerah Kota Makassar Nomor 41 tahun 2001.
- Peters, Guy, 1993, Managing the Hollow State, Dalam Eliassen, Kjell A, and Kooiman, Jan, (Editor), Managing Public Organization: Lesson From Contemporary European Experience, London : SAGE Publication.
- Peters, Guy B., 1994, New Vision of Government and the Public Service, Dalam Ingraham, Patricia W., & Barbara S. Romzek, and Associates, New Paradigm For Government : Issues for the Changing Public Service, San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Pierre, J., and Peters, B. Guy, 2005. Governing Complex Societies: Trajectories and Scenarios. New York: Palgrave Macmillan.
- Price, James L. & Mueller Charles W., 1986, Handbook of Organizational Measurement, USA : Longman Inc. Company.
- Provan, Keith G. & Kenis, Patrick. 2007. Modes of Network Governance: Structure, Management, and Effectiveness. In Journal of Public Administration Research and Theory. JPART 18:229-252.
- Rahmanur. 2012. Jaringan Pelayanan Publik Yang Demokratis (Studi Kasus Pelayanan Kesehatan Berbasis Jaringan pada Forum Desa Siaga di Kabupaten Donggala. (Disertasi). Makassar: Program Pascasarjana Unhas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Roberts, Nancy. 2000. Wicked Problems and Network Approaches to Resolution. Dalam International Public Management Review. Vol. 1, Issue 1. – Electronic Journal <<http://www.ipmr.net>> [10/18/2003]
- Sahriani, 2000, *Analisis Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah Kabupaten (Suatu Studi Kasus di Kabupaten Tanah Laut Propinsi Kalimantan Selatan)*, (Disertasi, Tidak Dipublikasikan) Program Pascasarjana UNHAS, Makassar.
- Satori, Djam'an dan Komariah, Aan, 2009, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung
- Schwandt, Thomas A., 1994, Constructivist, Interpretivist Approaches to Human Inquiry, dalam Denzin, Norman K., & Lincoln, Yvonna S., (editor), *Handbook of Qualitative Research*, USA : SAGE Publications, Inc.
- Singarimbun, Masri, & Effendi Sofian, (ed.), 1989, *Metode Penelitian ' Survey*, Jakarta : LP3ES.
- Singleton, Royce, Jr; Straits, Bruce C; Straits, Margaret M; & McAllister, Ronald J., 1988, *Approach to Social Research*, New York : Oxford University Press, Inc.
- Sorensen, Rune J., 1993, The Efficiency of Public Service Provision, Dalam Eliassen, Kjell A, and Kooiman, Jan, (Editor), *Managing Public Organization: Lesson From Contemporary European Experience*, London : SAGE Publication.
- Spradley, James P., 1979, *The Ethnographic Interview*, USA : Holt, Rinehart and Winston.
- Stake, Robert E., 1994, Case Studies, dalam Denzin, Norman K., & Lincoln, Yvonna S., (editor), *Handbook of Qualitative Research*, USA : SAGE Publications, Inc.
- Strand, Torodd, 1993, Bureaucrats and Other Managers : Roles in Transition, Dalam Eliassen, Kjell A, and Kooiman, Jan, (Editor), *Managing Public Organization: Lesson From Contemporary European Experience*, London : SAGE Publication.
- Suryaningati, Abdi, dkk. *Peninjauan Kapasitas/Strategi Pengembangan Kapasitas (Tinjauan Kapasitas 10 SKPD Pemerintah Provinsi Gorontalo)*. Jakarta: Building and Reinventing Decentralized Governance (BRIDGE)



## DAFTAR PUSTAKA

- Susanti, Gita. 2012. Jaringan Pelayanan Publik yang Demokratis (Studi Kasus Penentuan Strategi Pelayanan Pendidikan Berbasis Jaringan di Kota Makassar). (Disertasi). Makassar: Program Pascasarjana Unhas
- Sydow, Jörg. 2002. Inter-organizational Relations. Dalam Sorge, Arndt. 2002. Organization. London : Thomson Learning.
- Tawai, Adrian. 2013. Pengembangan Kapasitas Daerah Dalam Kebijakan Publik: Studi Terhadap Implementasi Kebijakan Jamkesmas –Bahteramas Di Provinsi Sulawesi Tenggara. Disertasi. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin. 2013.
- Taylor, Charles, 1987, Interpretation and the Science of Man, Dalam Robinsons, P & Sullivan, W.M. (ed.), Interpretive Social Science, Barking : University of California Press.
- Taylor, Frederick Winslow, 1987, The Principles of Scientific Management, Dalam Shafritz, Jay M. & Ott, J. Steven, Classics of Organization Theory, (2<sup>nd</sup> ed.), USA ; The Dorsey Press.
- Tjokroamidjojo, Bintoro, 1993, Studi Pembangunan, Administrasi Negara dan Administrasi Pembangunan : Perkembangan dan Penerapan, Dalam Tjokroamidjojo, Bintoro, dan Mustopadidjaya A.R., Kebijaksanaan dan Administrasi Pembangunan, Cet. III, Jakarta : PT Pustaka LP3ES.
- Ulrich, Dave; Quinn, Robert E;Cameron, Kim S., 1989, Designing Effective Organizational Systems, Dalam Perry, James L., (ed.), Handbook of Public Administration, San Francisco : Jossey-Bass Inc. Publishers.
- Undang-Undang No. 32 tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, Jakarta : Sinar Grafika.
- Undang-Undang No. 25 tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah, Jakarta : Sinar Grafika.
- Undang-Undang No. 28 tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari KKN, Jakarta : Sinar Grafika.
- Vidich, Arthur J., and Lyman, Stanford M., 1994, Qualitative Methods : Their History in Sociology and Antropology, dalam Denzin, Norman K., & Lincoln, Yvonna S., (editor), Handbook of Qualitative Research, USA : SAGE Publications, Inc.

## DAFTAR PUSTAKA

- Waldo, Dwight, 1982, Pengantar Studi Public Administration, Cet. III, Jakarta : Aksara Baru.
- Weber, Max, 2004, *Bureaucracy*, Dalam Shafritz, et.al, *Classics of Public Administration*, (5<sup>th</sup> ed.), USA ; Wadsworth.
- Wilson, Woodrow, 2004. Dalam Shafritz, et.al, *Classics of Public Administration*, (5<sup>th</sup> ed.), USA ; Wadsworth.
- White, Jay D., & Adams, Gay B., 1994, *Research in Public Administration : Reflections on Theory and Practice*, USA : Sage Publications.
- Wright, Vincent, 1993, Public Administration, Regulation, Deregulation and Reregulation, Dalam Eliassen, Kjell A, and Kooiman, Jan, (Editor), *Managing Public Organization: Lesson From Contemporary European Experience*, London : SAGE Publication.
- Yin, Robert K., Prof.DR., 2000, Studi Kasus : Desain dan Metode, Cet. III, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yunus, Muhammad. 2007. Bank Kaum Miskin: Kisah Yunus dan Grameen Bank Memerangi Kemiskinan. Cet. 3. Depok: PT Cipta Lintas Wacana.

## BIODATA PENULIS



### **Dr. Rulinawaty, S.Sos., M.Si**

Putri dari Ibu Hj. Bau Nurliawaty dan ayah Prof. Dr. H. Kasmad Yahya. Menyelesaikan Pendidikan formal S1, S2 dan S3 pada Universitas terfavorit di Makassar, Universitas Hasanuddin (UNHAS). Aktivitas penulis sebagai Dosen Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Doktor Administrasi Publik Universitas Terbuka.

Aktivitas kesehariannya sebagai dosen Universitas Terbuka pada Fakultas Hukum Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, selain itu penulis juga aktif sebagai peneliti, penelaah artikel dan penelaah buku serta produktif menghasilkan karya akademik lainnya. Buku- yang telah diterbitkan antara lain Teh jam 4 sore, Resources sharing : aktor publik, jaringan kebijakan dan perubahan kebijakan, Kebijakan publik = Public policy dan Red tape. Untuk membaca karya-karya penulis serta mengenal lebih dekat, pembaca dapat mengunjungi blog penulis <http://ruly.staff.ut.ac.id/>.

Pengembangan kapasitas meliputi berbagai strategi yang perlu dilakukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, daya tanggap kinerja pemerintah. Pembaruan institusi terintegrasi merupakan satu komponen penting jaringan pengembangan kapasitas Pemerintah Daerah dalam implementasi kebijakan pemberdayaan masyarakat. Pembaruan visi sebagai perwujudan nilai organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi. Pembaruan institusi meliputi perubahan lembaga dan sistem yang berfokus pada perubahan lingkungan strategis nantinya akan berdampak pada perubahan organisasi secara holistik, baik lembaga maupun sistem. Pengembangan kapasitas organisasi akan meningkatkan kapabilitas organisasi dan sumber daya manusia sehingga organisasi dapat melaksanakan fungsinya secara lebih efektif dan efisien.



Perumahan Kamila Garden Cluster  
Blok B-27 No.26 Jl. Wadasari-Mandor Tadjir  
Kel. Bojongsari Baru, Kec. Bojongsari, Kota Depok, 16516  
<https://penerbitleppi.blogspot.com>  
Email: [leppi.penerbitan@gmail.com](mailto:leppi.penerbitan@gmail.com)

